Commission des relations de travail dans la fonction publique

2010-2011
Budget des dépenses

Rapport sur les plans et les priorités

La version originale a été signée par

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

TABLE DES MATIÈRES

Message du président 3

Section I : Aperçu du ministère 5

- Raison d'être 5
- Responsabilités 5
- Résultat stratégique et architecture des activités des programmes (AAP) 7
- Sommaire de la planification 8
- Contribution des priorités au résultat stratégique 11
- Analyse des risques 17
- Profil des dépenses 18
- Postes voté et législatif indiqués dans le Budget principal des dépenses 19

Section II – Analyse de l'activité de programme par résultat stratégique 20

Section III – Renseignements supplémentaires 24

- Autres sujets d'intérêt 24

Message du président

En tant que président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), je suis heureux de présenter notre Rapport sur les plans et les priorités 2010-2011.

À titre de tribunal quasi judiciaire chargé d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

La CRTFP est fermement déterminée à encourager l'établissement de relations de travail harmonieuses entre les employés de la fonction publique fédérale et leurs employeurs; de telles relations permettent de créer un milieu de travail productif et efficient, dont profite la population canadienne au bout du compte grâce à la prestation de programmes et de services efficaces.

Le présent Rapport sur les plans et les priorités constitue en quelque sorte un plan détaillé décrivant les initiatives et les activités qu'entreprendra la CRTFP en 2010-2011 en vue de réaliser pleinement son engagement ainsi que son mandat élargi aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*) et de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*), cette dernière loi n'étant pas encore entrée en vigueur.

L'une des priorités clés de la CRTFP consiste à continuer d'améliorer la prestation de ses services en mettant en œuvre un processus d'arbitrage plus simple, mieux adapté aux besoins et plus efficace par l'entremise de consultations continues auprès de ses clients, ainsi qu'à examiner les pratiques innovatrices. Il sera également essentiel de développer et de promouvoir une variété d'outils de gestion des cas afin d'aider la CRTFP à gérer efficacement sa charge de travail importante et de plus en plus complexe.

Faisant honneur à la réputation qu'elle s'est forgée en matière de services de médiation, la CRTFP continuera d'aider les parties à résoudre les problèmes découlant des négociations collectives. Elle déploiera des efforts soutenus pour favoriser les bonnes relations de travail, grâce à l'établissement de rapports constants entre les parties en vue de la ronde suivante de négociation collective. La CRTFP s'efforcera également de favoriser un milieu dans lequel les participants à une médiation de grief se sentiront tout à fait à l'aise de faire appel aux médiateurs de la CRTFP afin de régler leurs différends. En outre, les services de médiation continueront d'offrir des séances de formation mixtes de deux jours et demi en matière de médiation. Cette initiative profite aux personnes de toutes les parties qui œuvrent dans le domaine des relations de travail ou assument des fonctions liées à celui-ci.

Une autre priorité de la CRTFP consiste à acquérir la capacité et l'expertise nécessaires à l'acquittement de ses responsabilités en vertu de la *LRTFP*. Cela comprendra l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en œuvre, ainsi que l'obtention des ressources financières et humaines requises afin que l'unité des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération puisse effectuer les études de comparabilité de la rémunération à l'appui du processus de négociation collective.

En tant que l'un des principaux acteurs de l'application de la *LRTFP*, l'organisme a également pour priorité d'examiner et de déterminer quel sera son apport à la révision de la législation, qui aura lieu à l'automne 2010.

Du point de vue interne, la CRTFP entreprendra diverses activités visant à perfectionner son infrastructure de technologie et de gestion de l'information afin d'améliorer son efficience et son efficacité. Cela comprendra notamment l'amélioration de ses pratiques de gestion des documents et de l'information, la détermination de la technologie requise pour échanger les données électroniques sur la rémunération, ce qui s'avérera essentiel pour l'exécution des études en matière de rémunération, et la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas en vue d'améliorer les rapports internes sur le rendement.

Par ailleurs, compte tenu de la vague de départs à la retraite qui devrait toucher la fonction publique fédérale, la CRTFP devra relever le défi consistant à attirer et à conserver une main-d'œuvre qualifiée en créant des possibilités de mobilité interne et en continuant à fournir un milieu de travail éthique dans lequel les personnes sont valorisées.

Je suis heureux d'annoncer que j'ai été renommé à titre de président de la CRTFP, pour un mandat de trois ans, à compter du 2 janvier 2010. C'est avec plaisir que je continuerai à diriger un organisme caractérisé par le professionnalisme, le dévouement et un effectif hautement respecté. Je suis convaincu que, grâce aux efforts que nous déploierons durant la prochaine année, nous parviendrons à nous acquitter de nos responsabilités clés et de nos engagements.

La version originale a été signée par

Casper Bloom, c.r., Ad. E.
Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

Section I : Aperçu du ministère

Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*) de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle est aussi chargée par la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*) de jouer le même rôle à l'endroit des institutions du Parlement.

La CRTFP est unique en ce qu'elle est un des rares organismes au Canada qui combine les fonctions d'arbitrage et les responsabilités d'une tierce partie impartiale dans le processus de négociation collective. Dans son rôle d'arbitrage des griefs et des plaintes, de médiation des différends, de soutien du processus de négociation collective ainsi que d'analyse et de recherche en matière de rémunération, la CRTFP contribue à favoriser des relations de travail harmonieuses de même qu'une gestion judicieuse des ressources humaines dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Ces services sont avantageux pour la population canadienne, puisqu'ils sont propices à un milieu de travail productif et efficace, où l'on administre les programmes gouvernementaux dans l'intérêt du public.

Responsabilités

La CRTFP a vu le jour le 1er avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

La CRTFP offre trois grandes catégories de services :

- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération – réaliser des études de comparabilité de la rémunération et produire de l'information pouvant être utilisée pour négocier et conclure des conventions collectives à l'appui du bon fonctionnement des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale.

L'article 44 de la *LRTFP* précise que le président est le premier dirigeant de la CRTFP; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités. Le directeur général et avocat général dirige et surveille la conduite des affaires courantes de la CRTFP. Il relève du président et est appuyé dans son travail par cinq directeurs directement responsables de l'établissement des priorités, de la gestion du travail et des rapports sur le rendement de leur service.

Les commissaires à temps plein et à temps partiel sont chargés d'appliquer la *LRTFP* en tenant des audiences dans tout le Canada et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau, sans limitation quant au nombre de fois.

La *LRTFP* s'applique à quelque 255 000 employés de la fonction publique fédérale œuvrant dans les ministères mentionnés à l'Annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dans les autres parties de l'administration publique centrale mentionnées à l'Annexe IV ainsi que dans les organismes distincts qui sont mentionnés à l'Annexe V.

La CRTFP est également chargée d'administrer la *LRTP* et agit à titre de commission des relations de travail et d'administrateur du régime d'arbitrage des griefs pour l'ensemble des employés du Parlement (Chambre des communes, Sénat, Bibliothèque du Parlement, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et Bureau du conseiller sénatorial en éthique). En outre, aux termes d'un accord avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prescrits par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Dans ces cas-là, la CRTFP agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon respectivement.

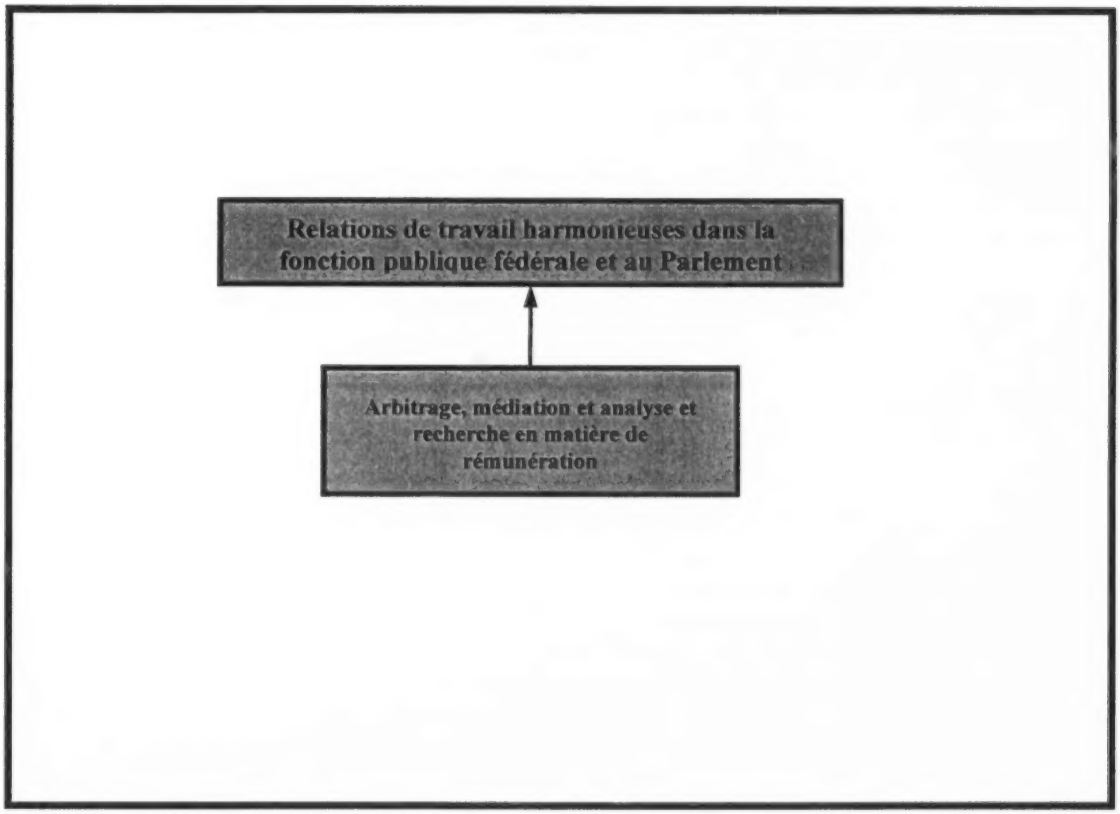
Le mandat de la CRTFP a été élargi conformément aux dispositions transitoires incluses dans la *Loi d'exécution du budget de 2009*, qui a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. L'article 396 de cette loi stipule qu'il revient à la CRTFP de trancher les plaintes relevant de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*) qui traitent de différences salariales entre hommes et femmes et qui étaient présentées devant la Commission canadienne des droits de la personne au moment où la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*) recevait la sanction royale. En outre, la partie 11 de la *Loi d'exécution du budget* édicte la *LERSP*, qui soustrait la fonction publique à l'assujettissement au régime d'équité salariale que prévoit actuellement la *LCDP*. La *LERSP* entrera en vigueur à une date que n'a pas encore fixée le gouverneur en conseil, et la CRTFP devra consentir de sérieux efforts pour se préparer à l'entrée en vigueur de cette loi.

Le Budget de 2009 a accordé un financement plus stable et à plus long terme à la CRTFP, grâce auquel la CRTFP sera mieux à même d'appliquer pleinement la *LRTFP* dans les années à venir, d'effectuer une planification à long terme efficace et de prendre des engagements futurs. Cependant, des ressources supplémentaires en sus de ce financement

seront requises pour les études de comparabilité de la rémunération qu'entreprendront les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP en vue d'appuyer le processus de négociation collective. Ces ressources sont toujours à l'étude.

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP)

La CRTFP a un résultat stratégique : des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, et une activité de programme couvrant trois domaines, l'arbitrage, la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération. La CRTFP sert la population canadienne en favorisant une relation de travail harmonieuse entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, accroissant ainsi la capacité de la fonction publique de servir l'intérêt public.



Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2010-2011	2011-2012	2012-2013
13 654	13 665	13 665

Ressources humaines (équivalent à temps plein - ETP)

2010-2011 [1]	2011-2012 [1]	2012-2013 [1]
93 ETP	100 ETP	100 ETP

[1]Comprend les nouveaux postes déjà dotés ou devant être dotés pour une période indéterminée aux fins de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif.

Tableau du sommaire de la planification

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement	
Indicateurs de rendement	**Cibles**
Pourcentage des clients satisfaits de la capacité de la CRTFP d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement grâce à des processus impartiaux et ouverts ainsi qu'à la qualité de l'aide, des rapports et des instruments éducatifs qu'elle fournit.	75 % La mesure dans laquelle les clients sont satisfaits des services de la CRTFP est révélée par son Sondage sur la satisfaction de la clientèle, effectué tous les trois ans. Le sondage aide à identifier les aspects à améliorer. Certains des indicateurs portent sur la qualité de l'aide, des rapports et des outils offerts par la CRTFP, la qualité globale de son site Web et la rapidité et l'équité du règlement des cas des clients. Le prochain sondage aura lieu en 2010; ses résultats figureront dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2010-2011.

Activité de programme	Dépenses projetées 2009-2010	Dépenses prévues			Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
		2010-2011	2011-2012	2012-2013	
Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération[1]	8 992	9 711	9 717	9 717	Étant donné que la CRTFP agit à titre de tribunal fédéral quasi judiciaire intervenant dans le domaine des relations de travail, son résultat stratégique et son activité de programme sont harmonisés au secteur de résultats des affaires gouvernementales[2] et au bon fonctionnement du gouvernement du Canada. Les ressources allouées à la CRTFP contribuent au soutien d'une « fonction publique reflétant l'excellence et le leadership » tel que prévu dans ce cadre.
Services internes	4 488	3 943	3 948	3 948	
Total des dépenses prévues	13 480	13 654	13 665	13 665	

[1] http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20102011/p2-fra.asp
[2] http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

Contribution des priorités au résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Continuer d'améliorer la prestation des services ▪ mettre en place un processus d'arbitrage plus simple, mieux adapté aux besoins et plus efficace ▪ établir un comité de consultation des clients chargé de consulter les clients au sujet des services d'arbitrage et de médiation des cas afin de remédier aux domaines pouvant être améliorés	Déjà établie Nouvelle	La CRTFP a un résultat stratégique : relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement comme le prévoit la *LRTFP* et la *LRTP*. Elle a également une activité de programme couvrant trois domaines : arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** La CRTFP a toujours pour priorité de continuer d'améliorer la prestation des services, car cela favorise au bout du compte les relations de travail harmonieuses et se traduit par un effectif productif et efficace à la fonction publique fédérale. Le résultat final est la prestation efficace des programmes gouvernementaux, ce qui a des répercussions économiques, sociales et culturelles importantes sur la population canadienne à l'échelle du pays. Les services d'arbitrage de la CRTFP contribuent directement à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement parce qu'ils continuent d'être reconnus tant par les syndicats que par les employeurs pour les décisions neutres et impartiales qu'ils rendent au sujet des griefs, des plaintes et des autres procédures en matière de relations de travail. Les services de médiation de la CRTFP contribuent directement à cette priorité, car ils offrent un soutien neutre et impartial aux parties afin de les aider à régler leurs différends, ce qui réduit le

			nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et, par le fait même, contribue à l'amélioration des relations. **Plans visant à donner suite à la priorité** La CRTFP continuera de simplifier ses processus d'arbitrage en consultation avec les parties, ainsi que d'examiner les pratiques innovatrices. Elle continuera également de gérer efficacement sa charge de travail et de réduire le temps requis pour mener à terme les dossiers de cas, au moyen de divers outils de gestion des cas (p. ex. les réunions pour que les parties s'entendent sur les faits et les conférences de gestion des cas, qui peuvent rendre les audiences plus efficaces). Dans certains cas, des conférences de gestion des cas peuvent éliminer la nécessité de tenir une audience. Les services de médiation de la CRTFP continueront de favoriser de bonnes relations de travail grâce à l'établissement de rapports continus et informels entre les parties à la négociation collective. On poursuivra les efforts visant à favoriser un environnement qui permette aux parties de faire appel aux médiateurs de la CRTFP, afin de les aider à partager l'information en vue de la ronde suivante de négociation. La CRTFP s'efforcera également de réaliser des gains d'efficience en examinant la possibilité de recourir à des séances de médiation ciblées

			dans lesquelles de multiples cas similaires peuvent être regroupés, ce qui se traduira par un processus plus efficace et efficient pouvant contribuer au bout du compte à réduire la charge de travail courante. La CRTFP créera également un comité de consultation des clients afin d'obtenir le point de vue des clients au sujet de ses processus, de ses pratiques, de ses politiques et de ses règles puisqu'ils ont trait aux services d'arbitrage et de médiation de la CRTFP. On espère que, grâce à des consultations continues, la CRTFP en saura un peu plus sur les points de vue des parties sur la façon dont elle peut améliorer la prestation de ses services. Par conséquent, il se pourrait qu'on détermine de nouvelles priorités ou des changements devant être apportés aux pratiques existantes dans les prochaines années.
Établir une capacité en matière d'équité dans la rémunération ▪ définir et évaluer l'orientation de principe et planifier l'entrée en vigueur de la *LERSP*	Nouvelle		**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le 12 mars 2009, le Parlement a promulgué la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*), aux termes de laquelle la CRTFP joue un rôle central quant à son application. La CRTFP devra être prête lorsque la loi sera proclamée en vigueur par décret, ce qui devrait se produire avant la ronde de négociation collective de 2011. La CRTFP poursuivra ses plans d'évaluation et de mise en œuvre de la *LERSP*, ce qui comprend l'acquisition des connaissances et

			l'élaboration du cadre stratégique et des procédures nécessaires en vue de traiter les affaires liées à l'équité dans la rémunération. **Plans visant à donner suite à la priorité** Bien que la *LERSP* ne soit pas encore entrée en vigueur, la CRTFP devra acquérir la capacité et les connaissances requises pour appliquer cette loi, ce qui comprendra l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en œuvre, ainsi que la détermination des ressources et des besoins connexes de financement.
Se préparer en vue de l'examen de la législation	Nouvelle		L'article 252 de la *LRTFP* exige son examen cinq ans après son entrée en vigueur. Par conséquent, un examen de la législation doit être amorcé par le ministre désigné, et cet examen aura lieu en 2010. **Plans visant à donner suite à la priorité** La CRTFP ne dirige pas cette initiative, mais elle joue un rôle important dans l'application de la *LRTFP*. Par conséquent, elle examinera et déterminera sa contribution au processus d'examen, compte tenu qu'elle est un tribunal quasi judiciaire indépendant du gouvernement.

Priorités en matière de gestion	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Améliorer l'infrastructure de TI/GI de la CRTFP ▪ technologie permettant l'échange de l'information électronique sur la rémunération ▪ gestion des documents et de l'information ▪ mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas ▪ tableau de bord du rendement	Déjà établie Nouvelle Nouvelle Déjà établie Nouvelle	Grâce à des pratiques et des systèmes modernes, la CRTFP va s'assurer de gérer efficacement sa charge de travail et de s'acquitter des responsabilités dont elle est investie par la *LRTFP*, ce qui contribue directement à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.	Des efforts continus seront consacrés à la modernisation des applications et systèmes actuels de GI et de TI de la CRTFP, ce qui comprendra l'examen et l'évaluation des outils de gestion des documents, en vue d'améliorer l'efficience et l'efficacité de la CRTFP. **Plans visant à donner suite à la priorité** La CRTFP entreprendra les activités suivantes : En prévision de leur prochaine étude de comparabilité de la rémunération, les SARR devront établir leur capacité de recevoir des renseignements confidentiels par l'entremise d'une voie de communication protégée sur le site Web de la CRTFP. Étant donné la nature du travail effectué à la CRTFP, il est essentiel que l'information soit efficacement gérée, entreposée et conservée. Une hausse de l'efficacité dans ce domaine facilitera l'accès à l'information et la récupération de celle-ci, tout en assurant la protection adéquate des renseignements personnels. Par conséquent, la CRTFP prévoit examiner ses pratiques et ses outils de gestion de l'information, une tâche qui sera particulièrement importante compte tenu du fait que la CRTFP projette d'entreprendre une étude sur la rémunération qui

			nécessitera la collecte d'une grande quantité de données et de documents sensibles. La première phase de la mise en œuvre du Système de gestion des cas (SGC) électronique de la CRTFP devrait avoir lieu au printemps de 2010, et il comprendra un soutien pour toutes les phases de la mise en œuvre : les différents modules et outils requis pour améliorer l'accès électronique à l'information sur les cas et la gestion de celle-ci; le repérage et le suivi des cas; la sécurité de la gestion de l'information; l'accès aux documents. Surtout, le système améliorera les capacités de la CRTFP en ce qui a trait aux données sur le rendement et à la mesure du rendement. Grâce à la mise en œuvre du nouveau SGC, la CRTFP continuera d'améliorer ses rapports internes sur le rendement. Par conséquent, un tableau de bord du rendement sera élaboré et proposé au Comité exécutif, une fois le nouveau système stabilisé. Ces données fourniront régulièrement à la CRTFP des renseignements sur le rendement grâce auxquels elle pourra déterminer les domaines à améliorer et les congestionnements en matière de traitement, ainsi que relever les tendances et réagir rapidement à un environnement en évolution.

Analyse des risques

Ces dernières années, le mandat de la CRTFP a été élargi à la suite de modifications législatives. Après avoir reçu pendant de nombreuses années des crédits ponctuels pour financer ses activités, la CRTFP s'est vu accorder un financement permanent dans le Budget de 2009 à l'appui de la modernisation de la fonction publique. Cependant, les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP font face aux défis reliés à l'élaboration de la méthodologie et au lancement du travail sur le terrain pour une étude pangouvernementale de comparabilité de la rémunération axée sur le marché. Par ailleurs, comme mentionné précédemment dans le présent Rapport sur les plans et les priorités, la CRTFP a été investie de nouvelles responsabilités, en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* et de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*). Elle doit notamment traiter les plaintes en instance d'équité en matière d'emploi, ainsi que les plaintes éventuelles pouvant être déposées aux termes de la *LERSP*. Dans les deux cas, l'incidence en ce qui a trait aux ressources associées à l'exécution de ces aspects du mandat n'a pas encore été déterminée.

Le fait de ne pas communiquer de façon acceptable l'information sur la rémunération aux termes de la *LERSP* ou encore de ne pas la communiquer constitue également un risque. Comme on l'a déterminé précédemment, pour être en mesure de communiquer en temps opportun l'information sur la rémunération en vertu de cette loi, la CRTFP devra renforcer sa capacité, ce qui comprend l'adoption d'une approche appropriée et viable en vue de s'acquitter de sa double série de responsabilités aux termes de cette loi, lorsque celle-ci entrera en vigueur.

La CRTFP a déjà mis en place plusieurs systèmes protégés pour gérer les activités d'étude sur la rémunération exécutées à ce jour. Au fur et à mesure que des systèmes nouveaux et plus solides seront mis sur pied pour répondre aux besoins des études à grande échelle, les SARR collaboreront avec les spécialistes des technologies de l'information pour veiller à ce que la confidentialité de tous les renseignements détenus soit protégée, en soumettant ceux-ci aux niveaux de sécurité les plus élevés possibles. Il faudra notamment créer des voies de communication protégées et des procédures en vue d'échanger et de traiter les données fournies par les répondants.

Le fait qu'il y ait un nombre insuffisant de commissaires pour s'acquitter de la charge de travail de la CRTFP représente un autre risque permanent. Sans un effectif complet de commissaires, la capacité de la CRTFP de gérer efficacement et rapidement sa charge de travail sera réduite. Il est nécessaire d'établir des stratégies de planification et de communiquer efficacement et en temps opportun avec le cabinet du ministre et le Bureau du Conseil privé pour minimiser les répercussions des postes vacants et veiller à ce que ces postes soient pourvus le plus rapidement possible.

En outre, si le SGC électronique de la CRTFP n'était pas mis en œuvre, il pourrait être encore plus difficile pour elle de gérer efficacement sa charge de travail importante et de

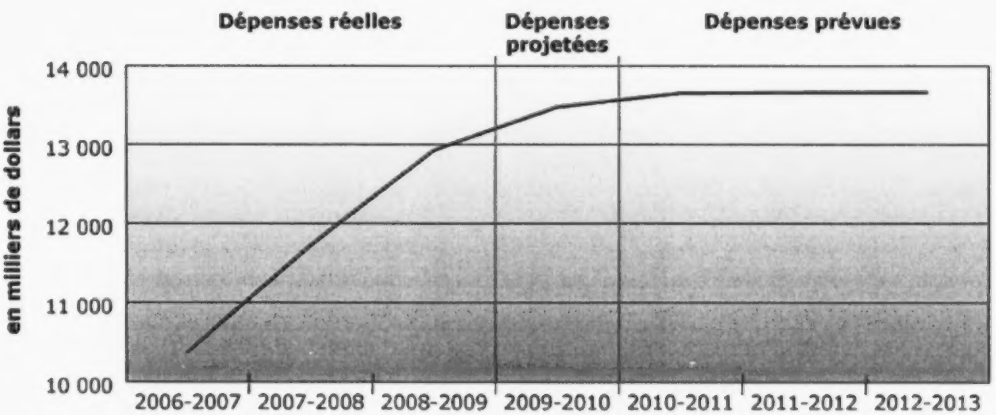
plus en plus complexe. Cependant, comme on l'a mentionné précédemment, la CRTFP s'attend à ce que son SGC soit mis en place au printemps de 2010.

Enfin, la CRTFP doit relever le défi consistant à recruter et à maintenir en poste un effectif possédant l'expertise requise et à remplacer en temps opportun les personnes qui partent. La CRTFP a élaboré une stratégie complète en matière de ressources humaines et de dotation pour être en mesure d'attirer et de conserver un effectif qualifié.

Profil des dépenses

Le graphique ci-après montre la tendance en matière de dépenses pour la CRTFP de 2006-2007 à 2012-2013. Pour la période allant de 2006-2007 à 2008-2009, les dépenses totales comprennent toutes les sources de crédits parlementaires : budget principal des dépenses, budget supplémentaire des dépenses, transferts des crédits du Conseil du Trésor, ainsi que rajustements de report. Pour la période allant de 2010-2011 à 2012-2013, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues. Comme il est indiqué dans la section du présent rapport portant sur l'analyse des risques, même si la CRTFP a reçu des fonds additionnels dans le Budget de 2009, des ressources supplémentaires seront nécessaires pour la réalisation des enquêtes et études des SARR et pour permettre éventuellement à la CRTFP de traiter les dossiers découlant des nouvelles responsabilités qui lui ont été attribuées par l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* et la *LERSP*. Les ressources nécessaires pour mener à bien ces activités à long terme sont toujours à l'étude.

Tendances en matière de dépenses de la CRTFP



Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)			
Poste voté et législatif	**Commission des relations de travail dans la fonction publique**	**2009-2010 Budget principal des dépenses**	**2010-2011 Budget principal des dépenses**
100	Dépenses de programme	6 071	12 401
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	750	1 253
TOTAL		6 821	13 654

Section II – Analyse de l'activité de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Activité de programme : Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2010-2011		**2011-2012**		**2012-2013**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
64	9 711	71	9 717	71	9 717

Résultats attendus de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Cibles**
1) Règlement rapide et équitable pour les parties des affaires dont la CRTFP est saisie	Pourcentage des clients satisfaits de la rapidité et de l'équité des services de la CRTFP	75 %
2) Problèmes liés aux conflits entièrement ou partiellement réglés par la médiation	Pourcentage des interventions de médiation (griefs ou plaintes et négociation collective) grâce auxquelles les problèmes ont été partiellement ou entièrement réglés	75 %
3) Amélioration de la négociation collective grâce aux données de la CRTFP sur la rémunération	Pourcentage des interventions de la CRTFP relatives à la négociation collective (médiations, commissions de l'intérêt public et conseils d'arbitrage) ayant recours à ses données sur la rémunération, quand elles sont disponibles	75 %

Faits saillants en matière de planification

Services d'arbitrage

Les services d'arbitrage de la CRTFP sont très largement tributaires de la disponibilité des ressources que les parties qui comparaissent devant elle consacrent aux cas de relations de travail. Lorsque la capacité des employeurs et des agents négociateurs d'assumer leur charge de griefs et de plaintes en instance est réduite, comme elle l'a été ces dernières années, les demandes de report se multiplient, ce qui retarde le traitement des cas par la CRTFP.

Les services d'arbitrage subissent aussi le contrecoup de la complexité croissante des cas renvoyés à l'arbitrage, notamment ceux portant sur des questions relatives aux droits de la personne et à la discrimination ou à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Qui plus est, la CRTFP continue de constater qu'un nombre croissant de personnes se représentent elles-mêmes, et ces cas sont généralement plus longs à traiter pour son personnel et les commissaires.

Comme elle est bien décidée à améliorer constamment ses services, la CRTFP va entreprendre plusieurs initiatives à cette fin en 2010-2011. Plus particulièrement, la CRTFP s'emploie à mettre sur pied un comité de consultation des clients, au sein duquel elle et ses clients collaboreront en vue de trouver des moyens additionnels d'améliorer l'efficacité des interactions avec la CRTFP. Par ailleurs, la CRTFP s'efforce de fermer tous les dossiers des cas dont elle a été saisie sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, de veiller à ce qu'aucun cas en instance ne remonte à plus de deux ans et, en préparation au Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2010, de saisir toutes les possibilités d'améliorer les services jugés moins que satisfaisants dans le sondage de 2007.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent une part importante de tous les cas dont est saisie la CRTFP. Cette situation découle des fortes augmentations du nombre de griefs renvoyés à la CRTFP ces dernières années. Au cours de cette période, de nombreux clients de l'organisme, tant employeurs qu'agents négociateurs, ont eu des problèmes de capacité interne qui les ont contraints à présenter plus de demandes de report, ce qui se traduit au bout du compte par un prolongement des délais de règlement des cas en instance.

Ces dernières années, les efforts que la CRTFP a consacrés à traiter sa charge de travail ont été essentiellement axés sur l'analyse de la charge de travail et des discussions bilatérales avec les intervenants en vue de trouver des stratégies. En 2010-2011, la CRTFP va se concentrer sur une gestion des cas plus péremptoire, sur la promotion active de la médiation (particulièrement à l'intention des fonctionnaires s'estimant lésés qui se représentent eux-mêmes), sur le contrôle serré des cas importants, sur un examen plus méticuleux des demandes de report, sur l'emploi de pratiques de filtrage qui lui permettront de grouper les cas analogues et sur un recours accru aux conférences préparatoires à l'audience. La CRTFP poursuivra aussi sa pratique consistant à tenir des

consultations intensives avec les employeurs et les agents négociateurs, afin de trouver des options susceptibles d'accélérer le traitement des cas.

Services de médiation

En 2010-2011, les services de médiation de la CRTFP continueront de favoriser les relations de travail harmonieuses grâce à l'établissement de relations continues et informelles entre les parties à la négociation collective. Les parties ont éprouvé certaines difficultés lors de la dernière ronde de négociation, qui a été marquée par l'introduction de hausses salariales prévues par la loi. Par conséquent, la CRTFP continuera de mettre l'accent sur la promotion d'un environnement sécuritaire et respectueux dans lequel les parties se sentiront tout à fait à l'aise de faire appel aux médiateurs de la CRTFP. Le soutien « en coulisse » que nous offrons aux parties aidera celles-ci à partager plus ouvertement leur information et à préciser leurs objectifs respectifs en préparation à la ronde suivante de négociation collective.

La CRTFP s'efforcera de réaliser des gains d'efficience en examinant la possibilité de recourir à des séances de médiation ciblées dans lesquelles de multiples cas similaires peuvent être regroupés, ce qui se traduira par un processus plus efficace et efficient pouvant contribuer au bout du compte à réduire la charge de travail courante.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

Les SARR de la CRTFP appuient les parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale en leur fournissant des analyses comparatives exactes, actuelles, impartiales et pertinentes concernant les renseignements sur la rémunération, qui facilitent leurs discussions et leurs négociations en matière de rémunération. La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente. Les négociations se déroulent plus harmonieusement lorsque les deux parties peuvent s'appuyer sur des données exhaustives et exactes en matière de rémunération, qui leur sont fournies par un tiers neutre, fiable et faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération établies en fonction du marché comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation de questions de fond.

Les SARR continuent de mettre l'accent sur le renforcement de leur capacité relativement à l'exécution de leurs activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Beaucoup d'efforts ont été consacrés, et le seront au cours du prochain exercice, au recrutement de recherchistes et d'experts dans les domaines de l'évaluation des emplois et de la rémunération, pour constituer l'équipe de base. Cette équipe est aidée par des fournisseurs externes de services qui sont engagés pour élaborer des outils d'enquête et mener des sondages sur le terrain, au besoin.

Au nombre des éléments clés de la stratégie des SARR en vue de mesurer leur rendement, on compte l'élaboration et la mise en œuvre d'une planification complète du portefeuille, soit un cadre de gestion et de contrôle de la qualité pour tous les projets liés

à la mise au point et à l'exécution des études en matière de rémunération. Cette initiative comprendra la documentation de tous les processus et la confirmation des normes de rendement. On établira des mécanismes visant à obtenir les commentaires des clients sur les besoins, la méthodologie et les processus relatifs aux données sur la rémunération, ainsi que sur leur niveau de satisfaction concernant la disponibilité et l'utilité des renseignements sur la rémunération de la CRTFP.

Avantages pour la population canadienne : L'activité de programme de la CRTFP – administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs, y compris les services de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération – contribue à l'obtention du résultat des Affaires gouvernementales de l'administration fédérale ainsi qu'à son bon fonctionnement. La CRTFP sert la population canadienne en favorisant une relation de travail harmonieuse entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, accroissant ainsi la capacité de la fonction publique de servir l'intérêt public.

Activité de programme : Services internes					
Ressources humaines (ETP) **et dépenses prévues** (en milliers de dollars)					
2010-2011		**2011-2012**		**2012-2013**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
29	3 943	29	3 948	29	3 948

Section III – Renseignements supplémentaires

Autres sujets d'intérêt

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2.
- *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, DORS/2005-79.
- *Loi sur les relations de travail au Parlement,* L.R.C. (1985), ch. 33 (2e suppl.) (telle que modifiée).
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140 (tel que modifié).
- Articles 133 et 147 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009, ch. 2, art. 394 [non en vigueur].
- Article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2.
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée en 2004, ch. 8).
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, Décret 1992/95.
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée en 2004, ch. 8).
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, Décret 1970/226.
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005).
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005).

Comment nous joindre

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario) Canada
K1P 5V2

Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Télécopieur : 613-990-1849

Renseignements généraux :	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca